

**Index de l'égalité femmes-hommes : CEGC obtient 98 points sur 100 pour l'année 2020 (au titre de 2019), soit une progression de 15 points par rapport au précédent Index.**

La loi dite « Avenir » du 5 septembre 2018 a renforcé le dispositif juridique en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour passer d'une obligation de moyen à une obligation de résultats, et ainsi supprimer de manière effective les écarts de rémunération.

### **Un index avec 5 indicateurs**

Bâti autour de cinq indicateurs calculés sur un total de 100 points, l'Index mesure différentes données en matière d'égalité professionnelle :

- 1- Ecart de rémunération,
- 2- Ecart dans la proportion de femmes et d'hommes augmentés,
- 3- Ecart dans la proportion de femmes et d'hommes promus,
- 4- Augmentation systématique des femmes l'année d'un congé de maternité,
- 5- Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise.

### **Un score de 98 points sur 100**

L'index de CEGC est de 98 points sur un maximum de 100 alors que le minimum requis est de 75 points. L'index marque une progression de 15 points comparé à celui de l'année passée (83 points). Cette augmentation est liée principalement aux actions correctives sur le critère 4 (augmentation suite aux retours de congé maternité).

Globalement, ce très bon score traduit les actions engagées par CEGC en matière d'égalité salariale et portées notamment par notre accord sur l'égalité professionnelle signé avec les partenaires sociaux en 2016.